



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی قزوین
دانشکده بهداشت

نقش عدالت سازمانی در رضایت پرستاران و ماماها از کارانه‌ی طرح تحول نظام سلامت در مراکز آموزشی و درمانی زنجان سال ۹۶-۹۵

استاد مشاور:
آقای دکتر علیرضا شغلی

استاد راهنما:
آقای دکتر سعید آصف زاده

دانشجو:
رویا جلیلی
بهمن - ۱۳۹۶

نقش عدالت سازمانی در رضایت پرستاران و ماماها

مقدمه بیان مسئله

مقدمه و بیان مسئله

- بیمارستان از ارکان اصلی نظام مراقبت بهداشتی و درمانی جامعه بوده و عمده‌ترین و در واقع اصلی‌ترین ابزار آن نیروی انسانی است. در این میان پرستاران و ماماها بعنوان بازوی توانمند سیستم خدمات بهداشتی درمانی نقش بسزایی در تحول و پیشرفت امور مراقبتی و درمانی دارند (۱).
- ایجاد انگیزه به ویژه در پرستاران و ماماها جهت حصول اطمینان از ارائه خدمات با کیفیت دارای اهمیت بسیار است (۲).
- یکی از راههای موثر ایجاد انگیزه در آنها، اعطای پاداش‌های مادی است که در قالب نظام و روش‌های مختلف پرداخت صورت می‌گیرد. شناخته‌ترین و موثرترین روش، روش پرداخت عملکردی یا کارانه است.
- در این روش کارکنان به تناسب میزان عملکرد خود از سطوح مختلف پاداش‌های مادی بهره‌مند می‌شوند و میزان دریافتی آنان بطور مستقیم با سطح عملکردشان در ارتباط است. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به عنوان متولی سلامت، پرداخت کارانه را در قالب طرح تحول نظام سلامت را از اردیبهشت سال ۱۳۹۳ آغاز نموده است (۳).

مقدمه و بیان مسدله

- نظام پرداخت عملکردی، باید مبتنی بر ایجاد درآمد عادلانه و ترغیب انگیزه پرسنل صورت گیرد. عدالت نیروی قدرتمندی در محیط کاری ست که بعنوان یک متغیر مهم، سایر متغیرهای مرتبط با کار را نیز تحت تاثیر قرار می دهد و هم بصورت مستقیم بر تمایل به ترک خدمت و جابجایی های کارکنان تاثیرگذار خواهد بود (۴ و ۵).
- با این وجود در بسیاری از بیمارستانها، در توزیع پاداش ها، رویه های ارزیابی عملکرد کارکنان، ارتباط سرپرستان با کارکنان عدالت رعایت نمی شود و ادراک این ناعدالتی توسط کارکنان معمولا با فقدان انگیزه، عملکرد پایین و کاهش رضایت همراه است (۶ و ۷).
- با توجه به موارد ذکر شده اهمیت عدالت سازمانی و بویژه عدالت در پرداخت کارانه ها و نقش آن در رضایت پرستاران و ماماها از سازمان و شغلشان آشکار می شود.

مقدمه و بیان مساله

5

از آنجا که افزایش رضایت پرستاران و ماماها باعث افزایش و ارتقای خدمات درمانی می گردد و نقش موثری در پیشبرد اهداف طرح تحول نظام سلامت و مهمتر از آن رضایتمندی بیماران از روند درمان خواهد داشت و با توجه به نقش کلیدی آنان در ارائه خدمات بهداشتی و درمانی، بر آن شدیم تا نقش عدالت سازمانی در رضایت پرستاران و ماماها از کارانه دریافتی طرح تحول نظام سلامت (پرداخت عملکردی) در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان در سال ۱۳۹۶ را مورد مطالعه قرار دهیم.

نقش عدالت سازمانی در رضایت پرستاران و ماماها

اهداف پژوهش

- ✓ هدف اصلی
- ✓ اهداف فرعی
- ✓ سوالات پژوهش
- ✓ فرضیات پژوهش

هدف اصلی پژوهش

7

تعیین نقش عدالت سازمانی در رضایت پرستاران و ماماها از
کارانه‌ی طرح تحول نظام سلامت (پرداخت عملکردی) در
مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی زنجان در سال
۱۳۹۶.

اهداف فرعی پژوهش

8

۱. تعیین مشخصات جمعیت شناختی و حرفه‌ای پرستاران و ماماها در بیمارستانهای مورد مطالعه.
۲. تعیین میزان رضایت از کارانه پرستاران و ماماها در بیمارستانهای مورد مطالعه.
۳. تعیین میزان ادراک عدالت سازمانی پرستاران و ماماها در بیمارستانهای مورد مطالعه.
۴. تعیین رابطه بین رضایت پرستاران و ماماها از کارانه و مقدار کارانه طرح تحول نظام سلامت (پرداخت عملکردی) در بیمارستان های مورد مطالعه.

۵. تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و مقدار کارانه دریافتی پرستاران و ماماها از طرح تحول نظام سلامت (پرداخت عملکردی) در بیمارستان های مورد مطالعه.
۶. تعیین رابطه بین رضایت پرستاران و ماماها از کارانه دریافتی و عدالت سازمانی در بیمارستان های مورد مطالعه.
۷. تعیین نقش تعدیل کنندگی عدالت سازمانی در رضایت پرستاران و ماماها از کارانه طرح تحول نظام سلامت (پرداخت عملکردی) در بیمارستان های مورد مطالعه.

سوالات پژوهش

9

۱. آیا بین متغیرهای زمینه‌ای و حرفه‌ای پرستاران و ماماها (سمت شغلی، سابقه خدمت، تحصیلات و...) و رضایت از کارانه طرح تحول نظام سلامت رابطه وجود دارد؟
۲. آیا بین متغیرهای زمینه‌ای و حرفه‌ای پرستاران و ماماها و عدالت سازمانی رابطه وجود دارد؟
۳. آیا بین متغیرهای زمینه‌ای و حرفه‌ای پرستاران و ماماها (سمت شغلی، سابقه خدمت، تحصیلات و...) و مقدار کارانه دریافتی از طرح تحول نظام سلامت رابطه وجود دارد؟
۴. آیا بین رضایت پرستاران و ماماها و مقدار کارانه دریافتی تحول نظام سلامت در بیمارستان های مورد مطالعه رابطه وجود دارد؟
۵. آیا بین عدالت سازمانی و مقدار کارانه تحول نظام سلامت در بیمارستان های مورد مطالعه رابطه وجود دارد؟
۶. آیا بین رضایت پرستاران و ماماها از کارانه و عدالت سازمانی در بیمارستان های مورد مطالعه رابطه وجود دارد؟
۷. آیا عدالت سازمانی در رضایت پرستاران و ماماها از کارانه دریافتی در قالب طرح تحول نظام سلامت در بیمارستان های مورد مطالعه نقش تعدیل کننده دارد؟

فرضیات پژوهش

10

۱. بین سمت شغلی پرستاران و ماماها
بیمارستانهای مورد مطالعه و رضایت از کارانه
طرح تحول نظام سلامت رابطه معنی داری
وجود دارد.
۲. بین سمت شغلی پرستاران و ماماها
بیمارستانهای مورد مطالعه و عدالت سازمانی
رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین سطح تحصیلات و وضعیت استخدام
پرستاران و ماماها بیمارستانهای مورد مطالعه
و مقدار کارانه رابطه معنی داری وجود دارد.

۴. بین مقدار کارانه دریافتی و رضایت پرستاران و
ماماها از کارانه طرح تحول نظام سلامت رابطه
معنی داری وجود دارد.
۵. بین مقدار کارانه دریافتی و عدالت سازمانی
پرستاران و ماماها رابطه معنی داری وجود دارد.
۶. بین عدالت سازمانی و رضایت پرستاران و ماماها
از کارانه طرح تحول نظام سلامت رابطه معنی
داری وجود دارد.
۷. عدالت سازمانی در رضایت پرستاران و ماماها
نقش تعدیل کننده دارد.

نقش عدالت سازمانی در رضایت پرستاران و ماماها

بررسی متون

✓ مطالعات خارجی

✓ مطالعات داخلی

✓ نوآوری پژوهش

مطالعات خارجی

12

ردیف	نام محققین	سال	عنوان	نتیجه
۱	Hornbach	۲۰۱۳	تاثیر پرداخت مبتنی بر عملکرد بر رضایت شغلی و استرس	اگر کارکنان سطوح بالایی از عدالت را در سازمان درک کنند ، رضایت شغلی آنها افزایش می یابد . و همچنین اگر سیستم پرداخت عملکردی با افزایش عدالت در پرداختها همراه باشد، رضایت شغلی کارکنان را افزایش می یابد(۸).
۲	B. Owolabi	۲۰۱۲	تاثیر عدالت سازمانی و محیط سازمان بر قصد ترک شغل کارکنان حوزه سلامت	عدالت سازمانی تاثیر معنی داری بر قصد ترک شغل کارکنان دارد . در حالیکه محیط سازمانی تاثیری بر ترک شغل ندارد(۹).
۳	Arnold Spell	۲۰۰۶	ارتباط بین عدالت و رضایت از مزایا	مطالعه ای که بر کارکنان ۲ سازمان انجام شد و نتایج نشان داد عدالت سازمانی پیش بینی کننده مهمی برای رضایت از مزایاست و فرهنگ سازمانی در شکل دهی این ارتباط نقش بسزایی دارد(۱۰)

مطالعات داخلی

13

ردیف	نام محققین	سال	عنوان	نتیجه
۱	خسروزاده، حسینی، صدقی گوی و امینی	۱۳۹۵	همبستگی عدالت سازمانی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر شیراز	بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی پرستاران همبستگی مثبت و مستقیم وجود دارد و مدیران پرستاری توجه بیشتری به رعایت عدالت سازمانی مبذول کنند. دوره‌های آموزشی آشنایی با عدالت سازمانی و ابعاد آن برگزار گردد و از مدیران منصف و شایسته استفاده گردد (۱۱).
۲	صافی، محمدی و عرشی	۱۳۹۴	رابطه ادراک از عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران	همبستگی مثبت و معنی‌داری بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی وجود دارد و مدیران می‌توانند با استفاده از روش‌های کارآمد مثل مدیریت موثر، رعایت انصاف در پرداخت‌ها، ادراک از عدالت و رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند (۱۲).
۳	سید جوادین، فراحی و طاهری عطار	۱۳۸۷	شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی	تاثیر ابعاد گوناگون عدالت سازمانی بر جنبه‌های متفاوت رضایت شغلی از جمله رضایت از حقوق و دستمزد مورد مطالعه قرار گرفت و همواره هر نوع احساس عدالت، رضایت کلی شغلی تاثیر معنادار داشته است (۵)

نوآوری پژوهش

14

❖ برای اولین بار در ایران به ارتباط بین عدالت سازمانی و و مهم‌ترین بعد رضایت شغلی که نظام پرداخت و جبران خدمات است و نیز به بررسی نقش تعدیل‌کنندگی عدالت در رضایت از کارانه پس از اجرای طرح تحول نظام سلامت می‌پردازد.

❖ از دیگر نوآوری‌های این پژوهش، پرسشنامه‌ای است که پس از جستجوهای فراوان در منابع انگلیسی و فارسی، محقق موفق به طراحی و تدوین آن گردید.

نقش عدالت سازمانی در رضایت پرستاران و ماماها

روش پژوهش

- ✓ ابزار گردآوری داده‌ها
- ✓ روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

روش پژوهش

16

روش پژوهش

- توصیفی - تحلیلی
- کاربردی

محیط پژوهش

- مراکز آموزشی و درمانی زنان (بیمارستانهای آیت الله موسوی و ولیعصر)

ابزار گردآوری داده‌ها

- پرسشنامه

جامعه آماری

- پرستار، سرپرستار، سوپروایزر و ماما
- دارای مدرک تحصیلی کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و بالاتر
- حداقل ۳ سال سابقه کار
- بصورت رسمی، پیمانی و یا قراردادی

روش گردآوری داده‌ها

- دریافت تاییدیه از کمیته تحقیقات
- اخذ مجوز از مدیریت بیمارستانها
- معرفی خود به پرستاران و ماماها
- در اختیار قرار دادن تعداد ۱۵۶ پرسشنامه
- استخراج اطلاعات ۱۴۹ پرسشنامه کامل شده

ابزار گردآوری داده‌ها

17

۱. پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی و حرفه‌ای پرستاران و ماماها

۲. پرسشنامه عدالت سازمانی مورمن و نیهوف:

▪ دارای ۲۰ سوال با لیکرت ۵ درجه‌ای

▪ ترجمه پرسشنامه توسط پژوهشگر به زبان فارسی سلیس ،

▪ از نظرات ۵ تن از افراد متخصص برای سنجش روایی : تایید، از روش آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی : برابر ۰,۹۶ .

۳. پرسشنامه محقق ساخته‌ی رضایت از کارانه :

▪ دارای ۷ سوال بوده با لیکرت ۵ درجه‌ای

هدف آن بررسی ابعاد رضایت از کارانه شامل کمیت کارانه‌ی دریافتی (سوال ۱) و کیفیت آن از قبیل دستورالعمل‌های پرداخت کارانه

(سوالات ۲، ۳، ۴، ۵)، دقت اطلاعات بمنظور محاسبه میزان عملکرد افراد (سوال ۶) و امکان اظهار نظر نمودن توسط افراد در مورد کارانه

دریافتی‌شان (سوال ۷)

سنجش روایی، از نظرات ۳ تن از افراد متخصص و آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰,۹۱

روش نمونه گیری و حجم نمونه

18

- تعداد جامعه پژوهش، ۵۰۰ نفر می باشد؛ که از این تعداد ۱۰۰ نفر ماما، ۴۰۰ نفر پرستار و سرپرستار هستند. با استفاده از فرمول کوکران ۱۵۶ نفر با خطای ۸ درصد بعنوان نمونه انتخاب شدند و با توجه به اینکه نسبت ماما به پرستار ۱ به ۴ است، ۳۲ نفر از ماماها و ۱۲۴ نفر از پرستاران بصورت سهمیه ای وارد مطالعه گردیدند. فرمول کوکران:

$$n = \frac{z^2 pq}{d^2} \left(1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right) \right)$$

- t آماره استاندارد توزیع نرمال می باشد که در سطح اطمینان ۹۵٪ برابر با ۱٫۹۶ است.
- N حجم جامعه آماری است که نشان از تمام افراد جامعه آماری است.
- p احتمال موفقیت در انجام نمونه گیری و q احتمال شکست است که در اکثر مواقع محققین از روش احتمالی استفاده کرده و مقدار p و q را در پژوهش خود ۰٫۵ اعلام می کنند.
- d احتمال خطای اندازه گیری است که معمولاً بین ۰٫۰۸ و ۰٫۰۵ متغیر می باشد و محقق بسته به اینکه تمایل به انتخاب اندازه نمونه کم یا زیاد داشته باشد، مقدار d را تغییر می دهد. به این ترتیب که در صورت انتخاب مقدار کم d اندازه نمونه بیشتر می شود و برعکس.

نقش عدالت سازمانی در رضایت پرستاران و ماماها

یافته‌ها

هدف اول

20

مشخصات جمعیت شناختی و حرفه‌ای و ارتباط آنها با مقدار کارانه و عدالت سازمانی و رضایت از کارانه

- ارتباط مقدار کارانه با سطح تحصیلات و نوع استخدام؛ بطوریکه کارکنان دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و استخدامین پیمانی بیشترین مبلغ کارانه را دریافت می‌کنند.

- ارتباط عدالت سازمانی و رضایت از کارانه با سمت شغلی؛ بطوریکه کمترین میزان از آن پرستاران است.

خانم	۸۰,۲
متاهل	٪۷۹,۳
سن ۳۰-۴۰	٪۴۵,۱
تحصیلات کارشناسی	٪۹۳,۹
پرستار	٪۷۲,۵
استخدام رسمی	٪۳۷
کارانه ۵۰۰ تا ۱ میلیون	٪۴۴
سابقه زیر ۱۰ سال	٪۵۳

هدف دوم: میزان رضایت از کارانه و ادراک عدالت سازمانی

21

میانگین نمره عدالت سازمانی:

۵۵,۷

حدود ۸۰ درصد ادراک متوسط و بالا

میانگین میزان رضایت از
کارانه‌ی دریافت شده :

۱۳

۵۵ درصد ناراضی

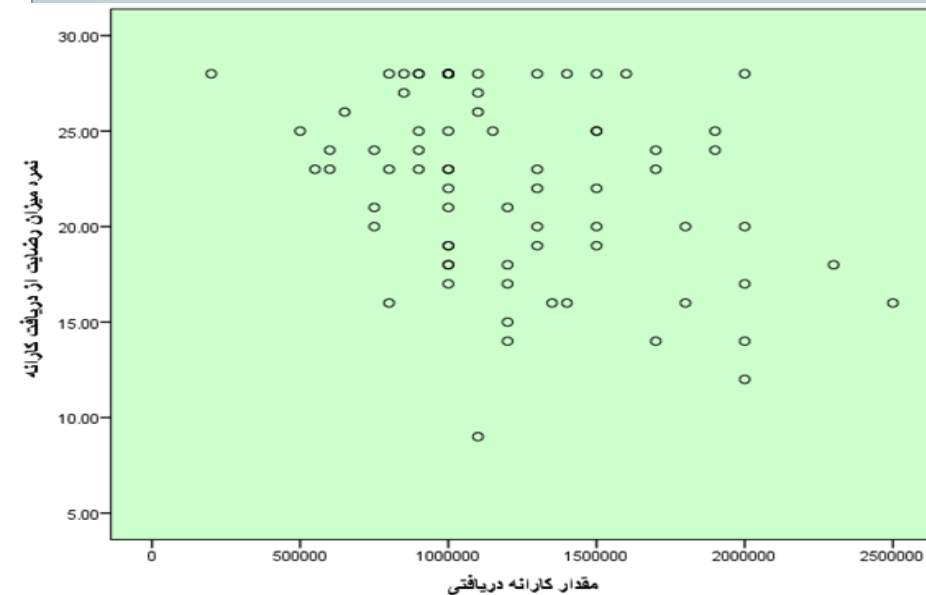
هدف سوم: تعیین رابطه بین مقدار کارانه دریافتی و رضایت از کارانه

22

مقدار دریافت کارانه

مجموع	۲ میلیون و بالاتر	۱۵۰۰ تا ۱۰۰۰	۱۰۰۰ تا ۵۰۰	پایینتر از ۵۰۰		
۱۲(۸.۱)	۶(۴.۱)	۶(۴.۱)	۰(۰)	۰(۰)	پایین	میزان رضایت از کارانه دریافتی
۴۸(۳۲.۴)	۱۲(۸.۱)	۱۸(۱۲.۲)	۱۸(۱۲.۲)	۰(۰)	متوسط	
۸۹(۵۹.۵)	۱۲(۸.۱)	۲۴(۱۶.۲)	۴۸(۳۲.۴)	۴(۲.۷)	بالا	
۱۴۹(۱۰۰)	۳۰(۲۰.۲)	۴۸(۳۲.۴)	۶۶(۴۴.۶)	۴(۲.۷)	مجموع	
		۰.۳۳				مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن
		۰.۰۰۵				سطح معنی داری آزمون

- میزان ضریب همبستگی برابر با ۰,۳۳ بوده است. با افزایش مقدار کارانه دریافتی، میزان رضایت از کارانه دریافتی نیز افزایش یافته بود. این امر بدین معنی است که افزایش مقدار کارانه، می تواند میزان تا حدودی رضایت از آن را در پی داشته باشد.



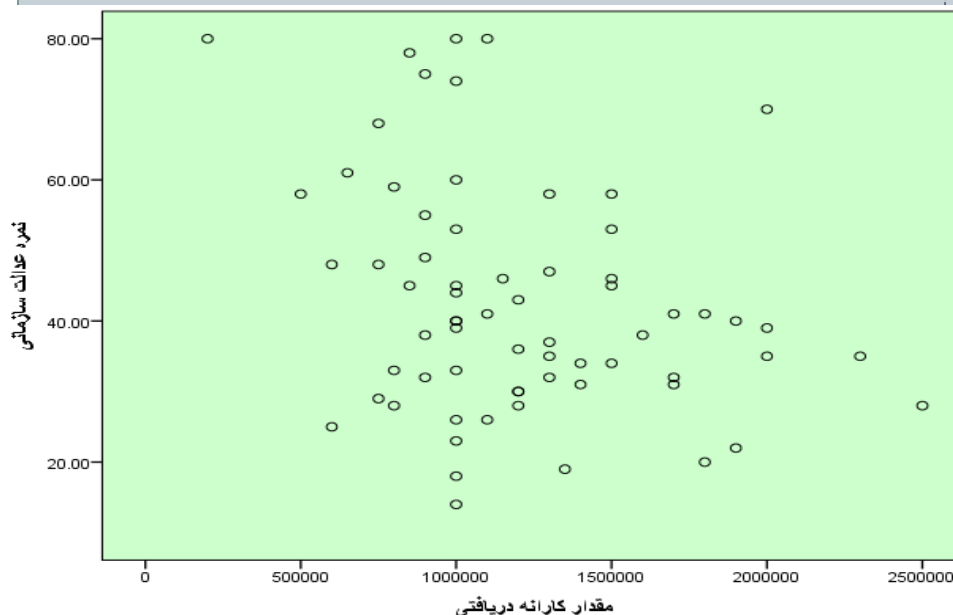
هدف چهارم: تعیین رابطه بین مقدار کارانه دریافتی و عدالت سازمانی

23

- میزان ضریب همبستگی برابر با ۰.۲۳ بوده است که نشان دهنده همبستگی ۲۳ درصدی بین عدالت سازمانی و مقدار کارانه دریافتی است. به عبارتی، با افزایش مقدار کارانه دریافتی، احساس عدالت سازمانی کارکنان تا حدودی افزایش خواهد یافت.

مقدار کارانه دریافتی

مجموع	۲ میلیون و بالاتر	۱۵۰۰ تا ۱۰۰۰	۱۰۰۰ تا ۵۰۰	پایینتر از ۵۰۰	پایین	عدالت سازمانی
۶۲(۴۱.۸)	۱۵(۱۰.۴)	۲۴(۱۶.۴)	۲۲(۱۴.۹)	۰(۰)	پایین	عدالت سازمانی
۶۵(۴۳.۳)	۱۱(۷.۵)	۲۲(۱۴.۹)	۲۹(۱۹.۴)	۲(۱.۵)	متوسط	سازمانی
۲۲(۱۴.۹)	۲(۱.۵)	۲(۱.۵)	۱۵(۱۰.۴)	۲(۱.۵)	بالا	بالا
۱۴۹(۱۰۰)	۳۹(۱۹.۴)	۴۹(۳۲.۸)	۶۷(۴۴.۸)	۴(۳)	مجموع	مجموع
	۰.۲۳					مقدار ضریب همبستگی
	۰.۲۹					اسپیرومن
						سطح معنی داری آزمون

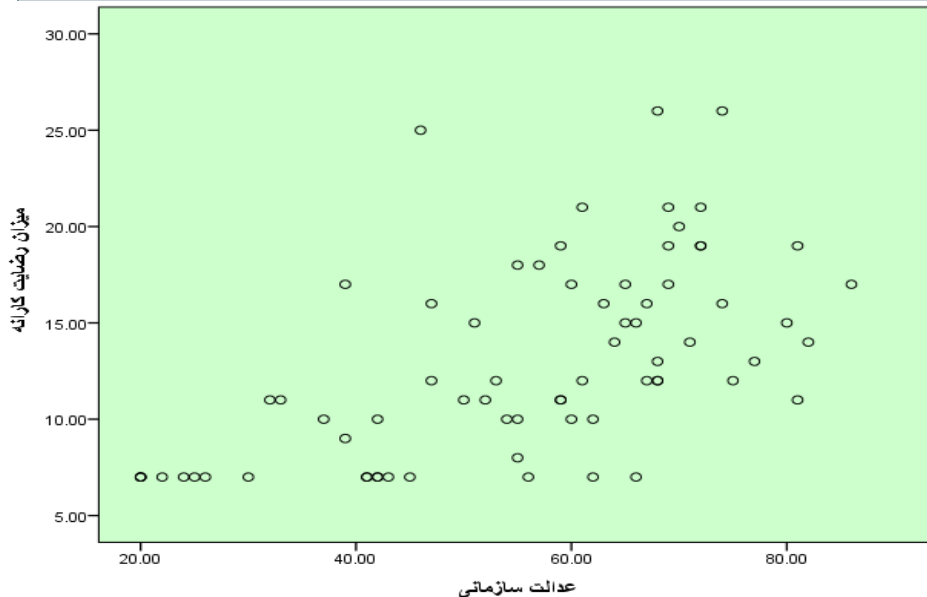


هدف پنجم: تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت از کارانه

24

- نشان دهنده همبستگی ۶۵ درصدی بین عدالت سازمانی و میزان رضایت از کارانه دریافتی است. به عبارتی، هرچقدر پاسخگویان، احساس عدالت سازمانی بالایی بکنند، میزان رضایتشان از کارانه دریافتی بالا خواهد رفت. بنابراین، ارتباط تنگاتنگی بین عدالت سازمانی و رضایت از کارانه دریافتی وجود داشته و رضایت از کارانه دریافتی در گروهی درک افراد از عدالت سازمانی است.

مجموع	میزان رضایت از کارانه دریافتی				
	پایین	متوسط	بالا		
۶۲(۴۲.۳)	۱۷(۱۱.۳)	۳۶(۲۳.۹)	۱۰(۷)	پایین	عدالت سازمانی
۶۱(۴۰.۸)	۳۴(۲۹.۶)	۱۵(۹.۹)	۲(۱.۴)	متوسط	
۲۵(۱۶.۹)	۲۵(۱۶.۹)	۰(۰)	۰(۰)	بالا	
۱۴۹(۱۰۰)	۸۶(۵۷.۷)	۵۰(۳۲.۸)	۱۲(۸.۵)	مجموع	
					مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن
					۰.۶۵
					سطح معنی داری آزمون
					۰.۰۰۰



هدف ششم:

تعیین نقش تعدیل کنندگی عدالت سازمانی در رضایت از کارانه

25

نتایج نشان می‌دهد که عدالت سازمانی با بتای استاندارد ۰.۵۸ تأثیر مثبت و معنی‌داری را در میزان رضایت از کارانه دریافتی دارد. به عبارت دیگر تنها عاملی که می‌تواند رضایت پاسخگویان از کارانه دریافتی را در پی داشته باشد، برداشت ذهنی از عدالت سازمانی و مولفه‌های عدالت سازمانی است. ضریب تبیین ۰.۳۳ نشان می‌دهد که متغیر عدالت سازمانی به تنهایی ۳۳ درصد از تغییرات میزان رضایت از کارانه دریافتی را برعهده گرفته است.

مدل ۱			
متغیرهای مستقل	عدالت سازمانی	ضریب استاندارد	آماره سطح معنی‌داری
	۰.۵۸	۷.۴	۰.۰۰
ویژگی‌های	ضریب همبستگی چندگانه	۰.۶۷۹	
مدل	ضریب تبیین	۰.۴۶	
رگرسیون	ضریب تبیین تعدیل شده	۰.۳۳	
	خطای استاندارد برآورد	۳.۵	

نقش عدالت
سازمانی در رضایت
پرستاران و ماماها

**بحث و
نتیجه‌گیری**

- در مراکز آموزشی درمانی زنجان میزان عدالت سازمانی ادراک شده توسط پرستاران و ماماها در حد متوسط قرار دارد. پژوهشهای دیگری چون خسروزاده و همکاران، حسنی و کریمی، همسو با پژوهش حاضر هستند.
- نتایج نشان دهنده آن است که رضایت از کارانه در حد پایینی در این بیمارستانها می باشد. یافته های داخلی و جهانی نیز رضایت متوسط و پایین پرستاران بخصوص در بعد نظام پرداخت و تفاوت در پرداختها را نشان می دهند.
- از آنجایی که عدالت سازمانی می تواند تا ۳۳٪ بر رضایت پرستاران و ماماها از کارانه دریافتی تاثیرگذار باشد، با اجرای عدالت در پرداختها می توان رضایت را افزایش داد تا احتمال جابجایی و ترک شغل کارکنان تا حدودی کاهش یابد.
- در مطالعه ای مشابهی که در ۴ کشور سوئیس، سوئد، اسپانیا و آلمان در شرکتها و موسسات گوناگونی توسط هورنباخ در سال ۲۰۱۳ با عنوان "تاثیر پرداخت مبتنی بر عملکرد بر رضایت شغلی و استرس" انجام شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد اگر کارکنان سطوح بالایی از عدالت را در سازمان درک کنند، رضایت شغلی آنها افزایش می یابد. همچنین سیستم پرداخت عملکردی در صورتی رضایت شغلی کارکنان را افزایش می دهد که ادراک آنها از عدالت توزیعی در سازمان بالا باشد. در این حالت طبق تئوری برابری جی. استیسی آدامز دریافتی های خود را با آورده هایشان و نیز با سایر همکاران مقایسه می کنند.

نتیجه گیری

28

- مقادیر بالای کارانه به تنهایی نمی تواند رضایت از آن را در پی داشته باشد، زیرا که عواملی نظیر دستورالعملهای پرداخت، بازنگری و بروز رسانی آنها، رعایت شدن معیارهای اخلاقی در پرداخت کارانه‌ها، دقت اطلاعات جمع آوری شده توسط سرپرستان در مورد میزان عملکرد کارکنان بمنظور محاسبه کارانه و امکان اظهار نظر در مورد کارانه دریافت شده می توانند بطور چشمگیری در رضایت پرستاران و ماماها از کارانه تاثیرگذار باشند.
- مقدار کارانه‌ی دریافتی افراد تا حدی با ادراک عدالت سازمانی آنها مرتبط است. بطوریکه اگر پرستاران و ماماها احساس کنند عدالت در سازمان اجرا می شود از مبالغ دریافت شده نیز تا حدودی رضایت خواهند داشت. همچنین رضایت از پرداخت کارانه‌ها به میزان نسبتا بالایی با عدالت سازمانی ادراک شده توسط پرستاران و ماماها در ارتباط است. چرا که معتقدند اگر عدالت در سازمان حکمفرماست هر تصمیمی که برایشان گرفته شود منصفانه و اخلاقی خواهد بود.

نقش عدالت سازمانی در رضایت پرستاران و ماماها

پیشنهادهای

- ✓ ارائه پیشنهادات اجرایی بر اساس نتایج
- ✓ ارائه پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی

پیشنهادهای اجرایی از نتایج

30

۱. مشارکت کارکنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری مربوط به آنها خصوصا تدوین و بازنگری دستورالعملهای پرداخت کارانه‌ها،
۲. ارزشیابی عملکرد فردی و گروهی کارکنان و ارائه بازخورد صحیح به آنها،
۳. تشویق و قدردانی مناسب و بهنگام بمنظور جلوگیری از بروز رقابت‌های ناسالم در میان کارکنان،
۴. تقسیم کار و ارائه ترفیعات بر اساس لیاقت و شایستگی.

پیشنهادهای پژوهشی برای پژوهش های آتی

31

۱. انجام مطالعه مشابه در سطح گسترده بطوریکه تمام کارکنان درمانی و غیر درمانی وارد مطالعه شوند.
۲. سنجش میزان عدالت سازمانی در پرداخت کارانه در کارکنان پزشک و غیر پزشک.
۳. توجه به مقوله انگیزش و تاثیر آن بر رضایت و ادراک عدالت سازمانی کارکنان.
۴. با توجه به اینکه این پژوهش فقط در بیمارستانهای آموزشی صورت گرفته، بیمارستانهای غیر آموزشی هم مورد مطالعه قرار گیرند تا بتوان مقایسه ای میان آنها انجام داد

نقش عدالت سازمانی در رضایت پرستاران و ماماها

منابع

1. Mahmoudi H, Ebrahimian A, Soleimani M, Ebadi A, Hafezi S, Feizi F, Sadeghi M. The Study of Job Motivation Factors in Critical Care Nurses. Journal of Behavioral Sciences . 1386. 171-178 [in Persian]
2. Monjamed Z, Ghorbani T , Mostofian F , Oveisi pour R , Nokhost pandi S, Mahmoudi M. Job Satisfaction of Nursing in health, treatment and education centers across the country. Journal of Life.1383 ;23(11) : 48-49 [in persian]
3. Mozafari G. The effects of the implementation of per-case payment on job satisfaction and performance hospitals of Tehran Social Security Organization.[in persian]
4. Haghighi MA, Ahmadi I, Raminmehr H. The effect of organizational justice on employee's performance. Management Culture 2010; 7(20):79-101[in persian]
5. SeyyedJavadin SR, Farahi MM, Taheri Attar Gh. Understanding How Organizational Justice Aspects Affect different Aspects of Job & Organizational Satisfaction. Journal of Business Management 2008; 1(1): 55-70. [in Persian]
6. Hartzell Sh. Equity theory of motivation : reward & efforts .2016
7. Najafi S, Noruzy A, Khezri Azar H, Nazari Shirkouhi S, Dalvand MR. Investigating the relationship between organizational justice,psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: an empirical model. Afr JBus Manage 2011; 5(13): 5241-8.[in persian]
8. Hornbach, J.J. (2013). The effect of performance-based pay systems on job satisfaction and stress [dissertation]. Karlstad Business School: Sweden university.

9. B.owolabi, A. (2012). "Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on Turn-Over Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria". Research in world economy 3(1).
10. Arnold, T. S.Spell, C. (2006). "The Relationship between Justice and Benefit Satisfaction". Journal of Business and Psychology, Vol. 20, No. 4.
11. Khosrozadeh, M. Hosseini, M.A. Kashaninia, Z. Sedghi guye aghaj, N. Amini, M. (2016). " Correlation between Organizational Justice and Job Satisfaction of Nurses in Educational Hospitals of Shiraz". Health Promotion Management Journal: 5(2): 10-19 [in persian]
12. Safi, M.H. Mohamadi, F. Arshi, S. (2015). The Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Commitment with Job Satisfaction among Tehran Health Center Workers. Journal of Research Center for Social Factors Affecting Health 2(3): 172-181 [in persian]

از توبه شما متکرم

